MUKADIMAH
Jurnal Pendidikan, Sejarah, dan Ilmu-ilmu Sosial
Program Studi Pendidikan Sejarah FKIP - Universitas Islam Sumatera Utara, Medan
e-Journal: http://jurnal.uisu.ac.id/index.php/mkd | e-mail: mukadimah@fkip.uisu.ac.id
ISSN: 2622-1373 (Online)
ISSN: 2614-1159 (Print)
Volume 5 | Issue 1
February 2021

REWARDS DAN *PUNISHMENT* SEBAGAI ALTERNATIF MENGATASI PERPINDAHAN AKTIVITAS PEMERINTAHAN DI IBUKOTA NEGARA BARU

Purwanto*

Fakultas Bisnis, Universitas Presiden, Bekasi, Indonesia

Abstract

This study aims to determine the strategy to overcome the transfer of PNS/ASN activities in the capital city of the new country. Qualitative methods are applied through literature review, documentation, and interviews. A total of 18 people consisting of practitioners, government, academics, communities, and the media (pentahelix model) were involved in information retrieval. The results showed that rewards and punishment can encourage someone to work as needed. Issues of incentives, facilities and infrastructure, development acceleration, employee selection, and application of regulations must be a concern of the government so that goals are achieved. Implementation of Law No. 43/1999 and Law no. 5/2014 can discipline disobedient employees through sanctions. A productive, competitive, and innovative young age can be prioritized to realize process and service optimization. The mental readiness of the next generation will be higher than that of the older generation when viewed psychologically.

Keywords: Reward and punishment; the new capital city; government employees, strategy.

Abstrak

Studi ini bertujuan untuk mengetahui strategi mengatasi pemindahan aktivitas PNS/ASN di ibukota negara baru. Metode kualitatif diterapkan melalui telaah literatur, dokumentasi dan wawancara. Sebanyak 18 orang yang terdiri dari praktisi, pemerintah, akademisi, komunitas dan media (*pentahelix model*) dilibatkan dalam pengambilan informasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penghargaan dan hukuman dapat mendorong seseorang untuk bekerja sesuai kebutuhan. Isu insentif, sarana dan prasarana, akselerasi pembangunan, seleksi pegawai serta penerapan peraturan harus menjadi perhatian pemerintah agar tujuan tercapai. Implementasi UU No. 43 Tahun 1999 dan UU No. 5 Tahun 2014 dapat mendisiplinkan pegawai yang tidak taat melalui pemberian sanksi. Usia muda yang produktif, kompetitif dan inovatif dapat diprioritaskan mewujudkan optimalisasi proses dan pelayanan. Kesiapan mental generasi penerus akan lebih tinggi untuk berpindah tempat dibandingkan generasi tua jika ditinjau secara psikologis.

Kata Kunci: Penghargaan dan hukuman; ibukota baru; PNS/ASN, strategi.

PENDAHULUAN

Perpindahan ibukota di beberapa wilayah sering terjadi di Indonesia. Merujuk hukum administrasi negara, kemampuan menyesuaikan perkembangan dan kemajuan kegiatan pemerintahan termasuk pusat pertumbuhan di berbagai sektor kehidupan berpotensi memenuhi kriteria yang ditentukan. Presiden Joko Widodo resmi mengumumkan perpindahan ibukota baru dari DKI Jakarta ke Kecamatan Sepaku, Kabupaten Penajam Paser Utara dan Kecamatan Samboja, Kabupaten Kutai Kartanegara, Propinsi Kalimantan Timur. Mengusung konsep *modern*, *smart and green city*, energi terbarukan, serta tidak tergantung energi fosil dalam rancangannya. Ada empat alasan yang menjadi dasar pemikirannya, yaitu kepadatan penduduk, pemerataan Produk Domestik Bruto (PDB), ketersediaan air bersih dan proporsi konversi lahan ("4 Alasan Mengapa Ibu Kota Indonesia Harus Keluar Dari Pulau Jawa," 2019). Jakarta memiliki luas daratan 661,52 km^2 dengan jumlah penduduk 10.177.924 dan kepadatan 662,33 orang/km^2 (BPS, 2017). Sejumlah masalah terjadi di antaranya meningkatnya jumlah pengangguran, menurunnya tingkat kesehatan dan kualitas hidup masyarakat. Penanganan disparitas perekonomian antar wilayah dapat dilakukan melalui pengembangan wilayah

ARTICLE HISTORY: Submitted: 2021-01-09 | Revised: 2021-01-11 | Accepted: 2021-01-12 | Published: 2021-02-03
HOW TO CITE (APA 6th Edition):
Purwanto. (2021). Rewards dan Punishment sebagai Alternatif Mengatasi Perpindahan Aktivitas Pemerintahan di Ibukota Negara Baru. *MUKADIMAH: Jurnal Pendidikan, Sejarah, dan Ilmu-ilmu Sosial*. *5*(1), 21-26.
CORRESPONDANCE AUTHOR: purwanto@president.ac.id | DOI: https://doi.org/10.30743/mkd.v5i1.3407
This is an Open Access article distributed under the terms of the Creative Common Attribution License (http://creativecommons.org/license/by/4.0/), which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

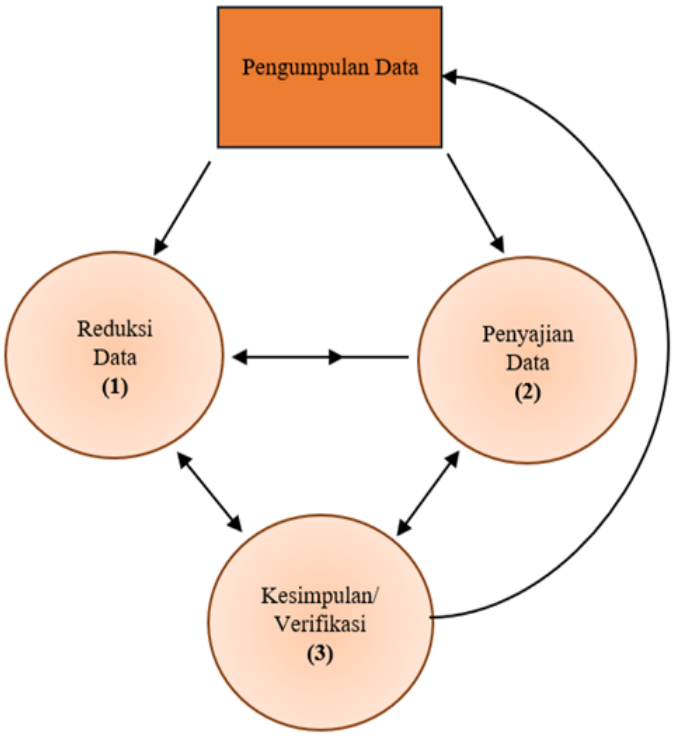
dengan maksud ketimpangan pertumbuhan dan kesenjangan kesejahteraan antar daerah dapat dikurangi atau diperkecil (Mahi, 2016; Setiono, 2011; Tarigan, 2012).

Konsep pemindahan memiliki dampak bagai para Pegawai Negeri Sipil (PNS) atau Aparatur Sipil Negara (ASN) untuk menempati kantor di wilayah baru dimulai tahun 2024. Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi (Kementerian PAN-RB) menjamin bahwa relokasi ASN ke ibukota baru akan dilaksanakan secara simultan dan tidak parsial ("Tjahjo: Pemindahan PNS Ke Ibu Kota Baru Tidak Bertahap," 2020). Dilakukan melalui dua skema tahapan yang akan diambil. Pertama, seluruh PNS pusat yang jumlahnya 182.462 orang dari semua kelompok usia di Jabodetabek. Kedua, sebagian atau sampai kelompok usia 45 tahun dan pejabat struktural sebanyak 118.513 orang (BPS, 2019). Survei *Indonesia Development Monitoring* (IDM) periode 7–20 Agustus 2019 menunjukkan bahwa 94,7% menolak, 3,9% setuju, sisanya abstain bekerja di tempat baru ("PNS Dan 'kekhawatiran' Pindah Ke Ibu Kota Baru Di Kalimantan Timur: 'Menguatkan Diri Tinggal Di Tempat Yang Tidak Selengkap Jakarta' ," 2019). **J**umlah sarana dan prasarana yang masih terbatas, seperti fasilitas kesehatan dan pendidikan anak kurang berkualitas**,** alat transportasi serta biaya hidup tinggi. Jarak tempuh yang cukup jauh karena keadaan geografis dan Tunjangan Tambahan Penghasilan Pegawai (TTP) yang belum diputuskan menjadi pertimbangan tersendiri.

Ketidaksiapan pegawai akan menurunkan motivasi dan menghambat jalannya pelaksanaan tugas pokok masing-masing serta koordinasi dalam penyelesaian persoalan Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD). Proses penyelenggaraan pemerintahan daerah, pelayanan publik, pengurusan perijinan, perencanaan pembangunan dan berbagai kompleksitas tugas lainnya akan terganggu apabila kinerja pegawai rendah, hal ini yang menjadi kekhawatiran banyak pihak. Salah satu komponen dalam mewujudkan optimalisasi proses dan pelayanan (*service and process optimization*) melalui pemerintah yang baik (*good government*) (Consortium, 2013). Alternatif dalam mengatasi berbagai permasalahan yang akan terjadi dapat dipecahkan melalui pemberian penghargaan dan hukuman. Penghargaan (*rewards*) adalah pemberian apresiasi terhadap perorangan maupun lembaga dalam bentuk material atau ucapan karena prestasi tertentu. Sebaliknya salah satu cara mengarahkan perilaku agar sesuai secara umum dan sesuai yang diharapkan dinamakan hukuman (*punishment*) (Sigmund, Hauert, & Nowak, 2001).

METODE

Pendekatan kualitatif diimplementasikan dalam penelitian ini. Creswell berpendapat tentang kegiatan analisis data kualitatif dilaksanakan secara terus-menerus sampai titik terakhir yang berakibat pada kejenuhan (Creswell & Poth, 2016). Model analisis interaktif (Gambar 1) menggambarkan proses pengumpulan data, reduksi, penyajian dan kesimpulan (Rohidi, 2011). Tahapan pengumpulan informasi melalui literatur, dokumentasi dan wawancara. Studi literatur dan dokumentasi diambil dari buku, jurnal, artikel media elektronik, Badan Pusat Statistik serta sumber lainnya. Wawancara (*interview*) secara *pentahelix model* diberikan terhadap 18 orang yang mewakili PNS/ASN, pemerintah, akademisi, komunitas dan media agar mampu mengumpulkan keterangan lebih mendalam. Metode *purposive sampling* mendefinisikan sampel yang dipilih sesuai karakter atau ciri-ciri populasi sebelumnya pernah diketahui serta mencerminkan keterwakilan semuanya (Sugiyono, 2017). Penyajian hasil berbentuk tabel atau grafik kemudian diinterpretasikan dan disimpulkan.



Gambar 1. Model Analisis Interaktif
Sumber: (Rohidi, 2011)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Jakarta sepertinya sudah dianggap tidak sanggup lagi menyelenggarakan tugasnya sebagai ibukota Negara RI akibat kompleksitas yang terjadi selama ini. Pemerintah telah memutuskan pemindahan meskipun menuai pro dan kontra tak terkecuali Pegawai Negeri Sipil dan Aparatur Sipil Negara. Kekhawatiran penurunan motivasi dan kinerja tidak dapat dihindari apabila salah dalam mengantisipasi hasil investigasi. Upaya pemerintah untuk mendorong para PNS maupun ASN agar bersedia bekerja di propinsi Kalimantan Timur dapat ditempuh melalui gabungan strategi *rewards* dan *punishment*. Pemberian insentif, sarana dan prasarana, akselerasi pembangunan, seleksi pegawai merupakan bentuk penghargaan. Namun penerapan UU No. 43 Tahun 1999 dan UU No. 5 Tahun 2014 lebih ke arah kedisiplinan atau sanksi bagi pegawai yang tidak menaatinya. Idealnya usia muda atau maksimum 45 tahun karena lebih produktif, kompetitif, inovatif dalam berkarya untuk mencapai jenjang karir yang lebih tinggi dan mewujudkan optimalisasi proses dan pelayanan. Secara psikologis, generasi penerus akan memiliki kesiapan mental yang lebih tinggi untuk pindah dibandingkan generasi tua.

Hasil elaborasi literatur, dokumentasi, wawancara dalam dapat disinergikan dalam menyelesaikan masalah seperti diperlihatkan pada Tabel 1 berikut ini.

Tabel 1. Strategi Penyelesaian Masalah

No.	Isu Strategi	Tindakan/Saran
1.	Insentif	1. Memberikan stimulus motivasi yang dapat menarik minat para PNS/ASN untuk pindah dengan pemberian apresiasi insentif secara layak bagi yang berprestasi. 2. Diupayakan diberikan renumerasi, kompensasi tunjangan kemahalan atau koefisien geografis sesuai daerahnya seperti tunjangan kinerja, jabatan ataupun daerah terpencil. 3. Transportasi yang digunakan sehari-hari maupun biaya tiket saat mudik ke kampung halaman.
2.	Sarana dan Prasarana	1. Penyediaan rumah tinggal dan fasilitas yang cukup bagi pejabat eselon maupun struktur di bawahnya. 2. Memberikan jaminan perumahan pegawai atau tempat tinggal. 3. Sarana kesehatan, fasilitas pendidikan, transportasi, ketersediaan air bersih dan tempat hiburan yang memadai. 4. Penyediaan fasilitas teknologi informasi dan komunikasi melalui fasilitas berupa jaringan internet (WiFi) (Zakaria dan Nasrudin, 2017).
3.	Akselerasi Pembangunan	Percepatan pembangunan ekonomi yang signifikan di ibukota baru sehingga dapat menarik minat para pegawai.
4.	Seleksi Pegawai	1. Sasaran pegawai yang akan dipindahkan diutamakan bagi usia produktif, maksimum 45 tahun. 2. Penyebaran angket kesediaan untuk memilih bekerja di ibukota baru. 3. Merekrut pegawai baru yang bersedia ditempatkan di mana saja 4. Mengambil putra daerah, misalnya PNS/ASN asal Kaltim dikembalikan ke daerahnya. 5. Pegawai yang akan habis masa kerjanya (tidak punya jabatan) diminta ikut pensiun dini saja karena sudah tidak produktif bila ikut pindah. 6. Eselon I - IV tetap wajib pindah karena mengingat jabatan yang melekat.
5.	Pemerintah (Undang-Undang)	Di dalam UU No. 43 Tahun 1999 tentang Pokok-pokok Kepegawaian dan UU No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, salah satu indikator pengangkatan CPNS menjadi PNS/ASN didasarkan pada kesediaan ditempatkan di seluruh wilayah NKRI, jadi tidak ada alasan untuk menolak kepindahan ke ibukota baru.

Sumber: Diolah dari hasil wawancara dan jurnal, 2020

Isu yang menyangkut insentif biasanya lebih sensitif bagi para PNS/ASN. Pemerintah dapat bekerja sama dengan pihak Pemda untuk memberikan insentif baik yang bersifat finansial maupun *non*-finansial bagi pegawai yang memiliki prestasi lebih dibanding yang standar saja. Penyesuaian renumerasi dalam bentuk tunjangan daerah terpencil, kenaikan jabatan atau promosi dapat ditempuh untuk menarik daya tarik. Kendala transportasi sehari-hari dan biaya tiket pulang ke daerah masing-masing saat libur nasional juga harus menjadi bahan kajian dalam kasus ini. Penelitian yang dilakukan oleh (Mahmudi, 2005) menyebutkan bahwa terdapat komponen utama dalam sistem *reward*, di antaranya:

a) Gaji dan bonus. Definisi gaji secara umum berupa gaji pokok dan tambahan *benefit* keuangan lainnya yang berbentuk bonus dan pemberian saham (*stock option* atau *stock grant*). Kenaikan gaji, pemberian bonus, atau pemberian saham dapat diberikan apabila pegawai melakukan kinerja yang tinggi.
b) Kesejahteraan. Berbagai macam *benefit* yang berbentuk kompensasi jabatan, struktural, kesehatan, pendidikan anak dan hari tua. Ragam fasilitas kerja, seperti mobil kantor, pengemudi pribadi, dan perumahan dinas. Keseimbangan batin dan rohani berwujud wisata, liburan, sarana ibadah dan lain-lain. Semuanya merupakan konsep kemakmuran pegawai yang dapat diajukan oleh lembaga sebagai bentuk apresiasi *reward* loyalitas selama ini.
c) Pengembangan Karir. Peningkatan karir ini bermakna untuk disampaikan bagi pegawai yang meraih kemampuan kinerjanya secara signifikan agar *value*-nya itu lebih baik sehingga dapat memotivasi aktivitasnya yang produktif lagi di masa waktu-waktu selanjutnya.

Mengalokasikan ruang dan waktu kepada pegawai yang memiliki kinerja tinggi untuk studi lanjut dan menambah pengetahuan, keterampilan dan keahliannya.

d) Penghargaan Psikologis dan Sosial. Pegawai yang memiliki masa kerja lama dan berdedikasi tinggi dapat dipromosikan ke jabatan tertentu. Kepercayaan yang lebih juga akan menambah motivasi pegawai dalam menunaikan tugasnya. Proporsi pemberian tanggung jawab baik yang bersifat vertikal maupun horizontal akan sangat berarti. Selain itu, lebih luasnya otonomi, kesesuaian dalam penempatan lokasi kerja, pengakuan dan pujian juga bagian dari penghargaan. Seluruh apresiasi psikologis dan sosial lebih sukar dalam pengukuran nilai keuangannya, tetapi namun komponen ini sangat diharapkan bagi para pegawai.

Sarana dan prasarana merupakan unsur yang penting dipikirkan pemerintah dalam kebijakannya. Tersedianya rumah dinas dan fasilitas yang memadai bagi pejabat struktural. Perumahan, sarana kesehatan seperti klinik, puskesmas, rumah sakit, pendidikan dasar sampai tingkat tinggi, suplai air bersih serta tempat hiburan juga harus tersedia. Menurut Zakaria, fasilitas teknologi informasi dan komunikasi seperti pemasangan jaringan internet (WiFi) sangat dibutuhkan. Akselerasi pembangunan ekonomi yang signifikan akan menambah daya tarik para pegawai (Zakaria, 2017).

Dalam hal seleksi pegawai hendaknya memperhitungkan batasan usia produktif, idealnya maksimal 45 tahun. Pengisian kuesioner dan sistem rekrutmen calon pegawai baru yang memprioritaskan penduduk lokal atau berasal dari propinsi luar Kalimantan namun bersedia ditempatkan di daerah tersebut. Bagi yang menginjak pensiun diminta percepatan tugasnya terutama yang tidak produktif lagi sehingga dapat digantikan oleh usia-usia muda. Sedangkan para pejabat di tingkatan Eselon I – IV tetap ikut pindah sesuai posisi yang melekat.

Jika ditinjau dari isi Undang-Undang No. 43 Tahun 1999 tentang Pokok-pokok Kepegawaian dan UU No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, disebutkan bahwa salah satu indikator pengangkatan CPNS menjadi PNS/ASN berdasarkan pada kemauan ditempatkan di seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia, artinya tidak ada alasan lain untuk menghindar saat ditempatkan ke ibukota baru.

Punishment tetap harus diberikan secara tepat dan bijaksana meskipun bernilai negatif agar dapat dijadikan instrumen dan rangsangan pegawai untuk meningkatkan etos kerjanya. Pada prinsipnya, hukuman dapat dikenakan asalkan bersifat mendidik dan mengarahkan ke tuntunan yang lebih baik. Pendapat yang disampaikan oleh bahwa secara umum *punishment* dapat dikategorikan menjadi dua hal, yaitu *punishment* preventif dan represif (Purwanto, 2003). Bersifat preventif dengan tujuan agar agar tidak atau jangan terjadi pelanggaran. Maksud hukuman ini adalah menjaga hal-hal yang dapat menghambat atau mengganggu, termasuk tata tertib, anjuran dan perintah, larangan, paksaan dan disiplin. Sedangkan represif yaitu perlakukan setelah terjadi pelanggaran, akibat kesalahan yang telah dilakukan. Diperbuat setelah terjadi pelanggaran atau kesalahan. Diadakan bila terjadi sesuatu perbuatan yang dianggap berlawanan dengan peraturan-peraturan atau norma perbuatan yang dirasakan menyimpang. Di antaranya adalah pemberitahuan, teguran, peringatan dan hukuman.

Bentuk penguatan yang berasal dari teori behavioristik dapat diujudkan dalam bentuk *reward* dan *punishment*. Hal ini sesuai pernyataan Budiningsih bahwa perubahan perilaku dapat terjadi karena interaksi antara stimulus dan respon (Budiningsih, 2005). Paling sedikit terdapat 5 (lima) konsep strategi seperti yang disampaikan oleh Mintzberg (1994), di antaranya perencanaan dalam mencapai tujuan, acuan tentang penilaian konsistensi dalam bertindak, pemilihan posisi dalam aktivitasnya, integrasi visi yang dijalankan, langkah-langkah nyata dalam bersaing, Sedangkan menurut Mintzberg, menyebutkan bahwa terdapat 8 (delapan) pengembangan strategi, yaitu perencanaan, intrapreneur, ideologi, strategi payung, proses, parsial, konsensus dan pendukung (Mintzberg, 1994, 2007).

SIMPULAN

Keputusan pemerintah memindahkan ibukota NKRI dari DKI Jakarta ke Propinsi Kalimantan Timur harus mengikutsertakan Pegawai Negeri Sipil dan Aparatur Sipil Negara demi menjamin terselenggaranya aktivitas pemerintah yang sesuai kebutuhan. Motivasi dan kesiapan pegawai dapat dibangkitkan melalui penjelasan yang tercermin dalam penghargaan dan hukuman. Pemberian stimulus berupa insentif seperti renumerasi, kompensasi dan tunjangan yang baik. Sarana dan prasarana yang memadai, antara lain: perumahan, kesehatan, fasilitas pendidikan, transportasi, ketersediaan air bersih, tempat hiburan dan akses teknologi. Percepatan pembangunan dan pemilihan usia produktif yang tepat akan menciptakan optimalisasi hasil. Undang-Undang tentang Pokok-Pokok Kepegawaian dan ASN dapat diterapkan bagi sebagian orang yang menolak kepindahan ke ibukota baru. Penulis mengucapkan terima kasih kepada Direktur Aparatur Negara – Kementerian PPN/Bappenas yang telah membuka perekrutan Tenaga Pendukung Substansi Tahun 2020, seluruh informan yang berasal dari pelaku usaha/PNS/ASN, pemerintah, akademisi, komunitas dan media serta pihak-pihak yang telah mendukung selama penelitian.

REFERENSI

4 Alasan Mengapa Ibu Kota Indonesia Harus Keluar dari Pulau Jawa. (2019, August 7). Retrieved February 3, 2021, from Kompas.com website: https://nasional.kompas.com/read/2019/08/27/09284821/4-alasan-mengapa-ibu-kota-indonesia-harus-keluar-dari-pulau-jawa?page=all

BPS. (2017). *Provinsi DKI Jakarta dalam Angka 2017*. Jakarta: Badan Pusat Statistik.

BPS. (2019). *Jumlah Pegawai Negeri Sipil Menurut Propinsi dan Jenis Kelamin Desember 2017 dan Desember 2018*. Jakarta: Badan Pusat Statistik.

Budiningsih, A. (2005). *Belajar dan Pembelajaran*. Jakarta: Rineka Cipta.

Consortium, M. L. (2013). *State of Michigan: Good Government Initiative*.

Creswell, J. W., & Poth, C. N. (2016). *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches*. California: Sage Publications.

Mahi, I. A. K. (2016). *Pengembangan Wilayah: Teori & Aplikasi*. Jakarta: Kencana.

Mahmudi, M. (2005). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: Akademi Manajemen Perusahaan YKPN.

Mintzberg, H. (1994). *The Rise and Fall of Strategic Planning*. New York: The Free Press.

Mintzberg, H. (2007). "Of strategies, deliberate and emergent." *Tracking Strategies: Toward a General Theory*, 1–16.

PNS dan "kekhawatiran" pindah ke ibu kota baru di Kalimantan Timur: "Menguatkan diri tinggal di tempat yang tidak selengkap Jakarta" . (2019, August 28). Retrieved February 3, 2021, from BBC News Indonesia website: https://www.bbc.com/indonesia/indonesia-49487400

Purwanto, N. (2003). *Ilmu Pendidikan Teoretis dan Praktis* (Edisi Revi). Bandung: Remaja Rosdakarya.

Rohidi, T. R. (2011). *Metode Penelitian Seni*. Semarang: Cipta Prima Nusantara.

Setiono, D. N. S. (2011). *Ekonomi Pengembangan Wilayah (Teori dan Analisis)*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI.

Sigmund, K., Hauert, C., & Nowak, M. A. (2001). Reward and Punishment. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, *98*(19), 10757–10762. National Acad Sciences.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Tarigan, R. (2012). *Perencanaan Pembangunan Wilayah*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Tjahjo: Pemindahan PNS ke Ibu Kota Baru Tidak Bertahap. (2020, January 18). Retrieved February 3, 2021, from BBC News Indonesia website: https://www.cnnindonesia.com/nasional/20200118145159-20-466546/tjahjo-pemindahan-pns-ke-ibu-kota-baru-tidak-bertahap

Zakaria, A. (2017). Strategi Peningkatan Motivasi Kerja Pegawai melalui Pendekatan Reward dan Punishment Pasca Pemindahan Ibukota (Studi Perpindahan Aktivitas Pemerintahan di Provinsi Maluku Utara). *Eqien: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, *4*(2).

Copyright Holder **©Purwanto** | Copyright Year **2021** | Licence URL **https://creativecommons.org/licenses/by/4.0**